

выраженности по деловым и личностным качествам выявлен в среднем у 3 человек из 12, слабый уровень выраженности – у 5 из 12.

Результаты обработки были признаны удовлетворительными.

После анализа полученных результатов был сделан вывод о возможности применения данного подхода к выявлению необходимых деловых и личностных качеств, а также индикаторов неблагонадежности.

В дальнейшем планируется, применяя функцию принадлежности в соответствии с указаниями эксперта, установить численное соответствие между качествами, индикаторами и списком выбранных должностей.

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В ОБЛАСТИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ВУЗЕ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

А. А. Томилов

(Трехгорный, ЮУрГУ (национальный исследовательский университет),
Tomilov62@ya.ru)

На сегодняшний день специалисты, отвечающие за безопасность предприятий, организаций и учреждений, признают, что кадровая безопасность – это неременная и основная составная часть любой системы, которую организация формирует для своей защиты.

Обычно при рассмотрении вопросов, связанных с кадровой безопасностью, часто подразумевают безопасность предприятия, организации, учреждения. Прежде всего хотелось бы сказать, что это – два абсолютно разных понятия, так как кадровая безопасность является одной из составляющих безопасности в целом, наряду с другими элементами, такими как финансовая, силовая, информационная, технико-технологическая, правовая, промышленная, экологическая безопасности. Невооруженным взглядом видно, что кадровая безопасность занимает доминирующее положение по отношению к другим элементам системы безопасности компа-

нии, так как она «работает» с персоналом, кадрами, а они в любой составляющей первичны.

Итак, что же такое кадровая безопасность? Это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия, организации, учреждения за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. Основной ошибкой большинства руководителей является то, что вместо поиска и подбора талантливых людей и отбора профессионалов они доверяют «последнее слово» при подборе кадров службе безопасности, роль которой, безусловно, важна, но, однако, не может ни подменить, ни заменить кадровую службу. Профессиональные качества кандидата на ту или иную должность должны быть основным показателем, и, руководствуясь этим, начальник должен принимать свое решение. Должно существовать упрощение кадровой безопасности в области анкетирования, конечно, все это должно проходить в рамках действующего законодательства. Для того чтобы обеспечить эффективную реализацию данной задачи, деятельность службы персонала должна быть распределена по следующим этапам: поиск, подбор, отбор, оформление на работу, адаптация, работа с кадрами, расторжение трудовых отношений. И здесь роль кадровика очень важна, ибо именно он обеспечивает безопасность на каждом из этапов, а относительно деятельности менеджера по кадровой безопасности в вузе нужно сказать, что она достаточно специфична, так как сопряжена со сложностью определения профессиональных и человеческих качеств, а именно: с предотвращением возможных угроз, к которым относятся:

- несоответствие заявленной сотрудниками квалификации и требований, предъявляемых к ним со стороны работодателя (часто из-за этого возникает большая часть ущерба не только имуществу, но и деловой репутации вуза);

- недостаточная квалификация сотрудников;

- слабая организация системы управления персоналом (нет четкого понимания того, что должны делать сотрудники, где пределы сфер их ответственности, как они распределены между сотрудниками-кадровиками);

– слабая организация системы обучения (если таковая вообще имеется);

– неэффективная система мотивации (стоит только специалисту осознать, что эффективность его работы никак не влияет на его зарплату, т. е. ему платят за время, проведенное на рабочем месте, а не за качество, он тут же прекращает работать и начинает думать как «добрать недоданное». Это ли не разрушение лояльности и, следовательно, причинение ущерба бездействием?);

– уход квалифицированных сотрудников (далеко не всегда квалифицированные специалисты уходят за лучшей долей – зарплатой. Чаще всего их переход в другие вузы спровоцирован либо некорректным отношением к ним со стороны работодателя, либо отсутствием внимания к их проблемам, игнорированием их предложений и т. п.);

– условия мотивации сотрудников у конкурентов лучше и «прозрачнее» (понятно, что возможный уход специалистов к конкурентам – прямая угроза вузу, предугадать и предотвратить которую кадровик может и обязан);

– установка конкурентов на переманивание к себе самых опытных и профессионально подготовленных сотрудников (следовательно, кадровик (совместно со службой безопасности) должен не просто отслеживать действия конкурентов, но и давать конкретные советы работодателю, как с этим бороться, но не «силовым» путем);

– инфляционные процессы (равно как и иные макроэкономические элементы воздействия, которые нельзя не учитывать при расчете заработной платы и компенсационного пакета и прогнозировании их динамики).

Безусловно, дефицит действенной кадровой политики в настоящее время очевиден, так как работа органов кадровой безопасности неэффективна и требует подготовки специалистов качественно нового уровня. Для решения данной задачи необходим комплексный подход. Должна быть разработана абсолютно новая модель развития профессиональных компетенций у менеджеров в области кадровой безопасности в вузе, что само собой и является педагогической проблемой. Процесс формирования компетенций должен реализовываться поэтапно, основываясь на уже существующих

методах подготовки специалистов в области кадровой безопасности, а также с учетом нововведений, разработанных в процессе практической деятельности и анализа полученных результатов, исключающих неэффективную деятельность. Первоначально должна быть разработана определенная методика, позволяющая сформировать единый нормативный документ. При этом важно сохранить опыт и наработки сегодняшнего дня с перспективой на будущее. Эта задача является приоритетной, так как наблюдается не только заинтересованность в данной проблематике со стороны единичных работодателей, но и нацеленность государства на формирование инновационной, централизованной кадровой политики, что, в свою очередь, играет важную роль в развитии кадровой системы в целом.

Необходимо понимать, что существующая на сегодняшний день система подготовки специалистов в данной области не соответствует тенденциям прогрессивно развивающейся внешней среды. В основном она опирается на устаревшие и давно исчерпавшие себя методы формирования компетенций, которые частично удовлетворяют требованиям сегодняшнего дня. В основу новой методики необходимо заложить принципы взаимодействия специалиста и влияющей на его деятельность внешней среды. Таким образом, возможно достижение необходимого уровня квалификации с последующим самосовершенствованием собственных навыков и их реализации. Важно осознавать, что новая модель будет стимулирующим фактором для внедрения новых методов и подходов к подготовке менеджеров в области кадровой безопасности в вузе и это обеспечит стабильность в данной сфере, а также повысит интерес к профессии и ее престиж.

Для внедрения и осуществления устранения существующих недоработок на первоначальной стадии необходим запуск модели в рамках пилотного проекта. Для этого следует создать базу в одном из выбранных вузов. В ходе выполнения пилотного проекта предлагаемая методика должна предусматривать возможность внесения дополнений и изменений, что приведет к устранению недостатков, имеющихся в системе.

Применение предлагаемой модели формирования компетенций позволит применить ее в других сферах деятельности. Можно ска-

зять, что она станет универсальным инструментом в подготовке менеджеров в области кадровой безопасности, позволяя специалистам сместить рамки, ограничивающие их как узкого специалиста. Данный фактор окажет позитивное воздействие на качество выполнения своих должностных обязанностей. В целом методика направлена на совершенствование подготовки менеджеров в области кадровой безопасности в вузе.

ВНЕДРЕНИЕ ОНЛАЙН-ГОЛОСОВАНИЯ НА ВЫБОРАХ

Н. Н. Тимашев, Н. А. Феоктистов, В. Д. Дашенко
(Екатеринбург, УрГУПС)

Согласно Конституции РФ источником власти в стране является ее многонациональный народ, т. е. мы с вами. В России существуют три ветви власти: исполнительная, законодательная и судебная. Судебная власть не избирается, т. е. непосредственного влияния на формирование судов граждане оказать не могут. Исполнительная власть тоже не избирается на всеобщих выборах. Зато на общероссийских выборах раз в 6 лет избирается президент Российской Федерации, который стоит над всеми тремя ветвями власти и влияет на их работу. Кроме президента РФ, раз в 5 лет избирается Государственная дума Российской Федерации, состоящая из 450 депутатов, избираемых по партийным спискам. Власть в России делится на федеральную (Президент, Правительство, Госдума, Совет Федерации) и региональную. Кроме того, существуют отдельные органы местного самоуправления, с собственными полномочиями. Любой законодательный орган в России избирается всеобщим голосованием. Соответственно каждый гражданин РФ имеет право голоса минимум на четырех выборах – Президента, депутатов Госдумы, депутатов Законодательного собрания региона и депутатов органов местного самоуправления. В некоторых городах существуют еще и отдельные выборы руководителя муниципального образования – главы исполнительной власти органов местного самоуправления.